تأثير السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلالية كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي *

د. موسى بن محمد الكردي **

* تاريخ التسليم: 26/ 8/ 2014م، تاريخ القبول: 8/ 11/ 2014م.
**أستاذ السلوك التنظيمي المساعد/ أستاذ السلوك التنظيمي المساعد/ فرع معهد الإدارة العامة بمنطقة مكة المكرمة/ جدة.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح تأثير السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلال الوظيفي في الالتزام الوظيفي. وعبر الاعتماد على عينة مكونة من (166) مديراً من المديرين العاملين في شركة مياه اليرموك في إربد في المملكة الأردنية الهاشمية، وعبر استخدام أسلوب الانحدار المتعدد، والانحدار المتعدد التدريجي، والانحدار البسيط، أظهرت نتائج الدراسة: أن السمات الشخصية تؤثر في مستوى الالتزام الوظيفي للمديرين العاملين في شركة مياه اليرموك محل الدراسة. كما أوضحت النتائج أن السمات الشخصية الانبساطية والاتزان العاطفي والانفتاح على الخبرات تؤثر ايجاباً في مستويات الالتزام الوظيفي، في حين كان تأثير الانفتاح على الخبرات سلبياً؛ أما الاستقلال الوظيفي فيؤثر إيجاباً في الالتزام الوظيفي.

الكلمات الدالة: الشخصية– الاستقلال الوظيفي، الالتزام الوظيفي، شركة مياه اليرموك الأردن.

The Impact of the Big Five Personality Traits and Autonomy as one of the Job Characteristics on Job Involvement

Abstract:

The aim of this study is to explore the impact of the salient five personality traits and autonomy on job involvement. Using a sample that consisted of (166) managers of Yarmouk Water Company in Irbid, Jordan and applying Stepwise Multiple Regression, Multiple Regression, and Simple Regression, the study showed that personality characteristics influence job involvement of the manager's working in Yarmouk Water Company. It also showed that extraversion, emotional stability, and openness to experience had an effect on job involvement. Both extraversion and emotional stability had a positive influence on the levels of job involvement, while openness to experience had a negative influence. The study proves that autonomy had a positive influence on job involvement

KEYWORDS: *Personality, Autonomy, Job Involvement, Yarmouk Water Company, Jordan.*

مقدمة:

في ضوء ما يشهده العالم من تحولات وتغيرات كبيرة في تركيبة المجتمعات والمنظمات نتيجة للتقدم التكنولوجي الهائل والتسارع الاقتصادي الكبير، وهيمنة مفاهيم السوق الحر كالخصخصة والعولمة، ودخول كثير من الدول النامية مرحلة التصنيع، واعتماد أسلوب التنمية والتطوير نحو مستقبل متميز وواعد، أصبح الاستثمار في العنصر البشري ضرورة من ضرورات النجاح (العميان، 2005) ، فمن المعلوم أن المستفيدين يقيمون الجهات الخدمية من أجهزة حكومية أو إدارات متخصصة في القطاع الخاص بناءً على طبيعة العلاقة مع الشخص الذي يقابلونه، ويقدم الخدمة لهم بصورة مباشرة، والذي يمثل الجهاز الإداري بنظرهم (Eswaran، et al، 2011) . كما يقارن المستفيدون الجهات الخدمية المختلفة التي يتعاملون معها مع بعضها بعضاً نتيجة لتشكل الصورة الذهنية لما يطمحون إليه من مستوى، والذي يمكنهم من الحكم على مدى جودة الخدمات المقدمة من خلال تعاملهم الفردي مع أحد موظفي تلك الجهات. وإنه من المحتمل أن يتعرض هؤلاء الموظفين الذين يمثلون الجهاز الإداري ويقدمون خدماته إلى بعض التغيرات في شخصياتهم، إما لأسباب شخصية أو لأسباب تتعلق بالعمل. فقد يمر الموظف بحالة من الإحباط، أو انخفاض الروح المعنوية؛ أو قد يشعر بالضيق، أو الإرهاق، أو التعب الجسدي العام، والذي يمكن أن يؤثر على شخصيته، وبالتالي يؤثر على طبيعة دوره ومستوى الخدمة المقدمة، وعلى مستوى التزامه الوظيفي. بالإضافة إلى التغير المحتمل في شخصيته، والذي قد يصاحبه تغير في مستويات ادائه، فمن الممكن أن تتأثر الطريقة التي تُقدَّم الخدمة بها، مما ينتج عنه معاملة سيئة للمستفيدين. والذي بدوره قد يولد صورة ذهنية نمطية سلبية عن الجهاز الإداري، يتم تناقلها بين المستفيدين، ويتم التصرف بناءً عليها عند التعامل مع الجهات التي تقدم الخدمات، وليس مع الشخص الذي سبب تلك الصورة النمطية السلبية. الأمر الذي سيكون له أثر سلبي على طبيعة العلاقة بين الموظف والمستفيد؛ وقد لا توفر الوظيفة التي يمارسها الموظف القدرة على التحكم بالطريقة التي يؤدي بها عمله واختيار أولوياته. ومن ثم زيادة الأعباء النفسية والجسدية والوظيفية لدى الموظف وحاجته لقدرات أكبر للتعامل مع موقف لا يحتاج بالأصل مثل هذه القدرات لو كانت الصورة الذهنية التي شُكِّلت لدى المستفيد ايجابية.

يوجد جانبين مهمين لتقديم خدمة متميزة هما: الجانب الشخصي للموظف، والجانب

الوظيفي ويتمثل في طبيعة الوظيفة التي يمارسها. **فهل يؤثر هذان البعدان معاً على اتجاهات العمل؟**

مشكلة الدراسة:

من خلال ما قام به الباحث من زيارات ميدانية استطلاعية ومقابلات شخصية لعدد من مديري الإدارات في شركة مياه اليرموك في مدينة إربد، أمكن له الوقوف على عدد من الظواهر السلبية، التي دفعته إلى التعامل معها، ومن ثم دراستها دراسة علمية للوقوف على حقيقتها، **والتي تمثل أهمها فيما يأتي**:

1. عدم وجود إجراءات واضحة ومحددة للتعامل مع الأنماط الشخصية المختلفة للموظفين.

2. محاولة إسقاط المعارف والخبرات للكادر الإداري الفرنسي على بيئة العمل في الشركة.

3. عدم تفهم الموظفين لكثير من الإجراءات والممارسات التطويرية التي يمارسها الكادر الإداري الفرنسي، وذلك لسببين الأول: استخدام اللغة الانجليزية كوسيلة للاتصال وثانيهما: قوة تأثير الكادر الإداري السابق ومنهجياته في العمل بالرغم من غيابة عن ساحة العمل.

4. غموض التعاملات الشخصية بين العاملين والكادر الإداري الفرنسي.

5. تأثر الوظيفة التي يمارسها العاملون في إدارة مياه اليرموك بكثير من الموروث ما قبل عملية الخصخصة.

6. افتقار كل من كادر الخبراء الفرنسي والعاملين في شركة مياه اليرموك للمعارف الواضحة للملامح الحقيقية للشخصية ولخصائص الوظيفة التي يمارسونها.

7. تدني مستويات التعاون والمبادرة لدى العاملين في الشركة، وذلك بسبب عدم معرفتهم بما هو مطلوب منهم تماماً وغموض دورهم.

إن مجموع هذه الملاحظات والمشاهدات دفعت بالباحث إلى تركيز اهتمامه– وبشكل أساسي– نحو التعرف إلى تأثير السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلال الوظيفي كخاصية من خصائص الوظيفة في الالتزام الوظيفي. ومن هنا يبرز السؤال الآتي: هل تؤثر السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلال الوظيفي في الالتزام الوظيفي؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله وكونها:

1. تسهم من خلال دراسة السمات الشخصية الخمس الكبرى في الاستثمار بالمورد البشري.
2. تسلط الضوء على مفهوم الاستقلال الوظيفي الذي يحتاج إلى مزيد من الاهتمام.
3. تعرض مفهوم الالتزام الوظيفي والذي يتعلق بجانبين مهمين من جوانب العملية الإدارية هما: الجانب الإنساني والجانب المادي أو الوظيفي. والتي من شأنها تحسين الإنتاجية، وخفض مستوى الغياب والتأخير، وزيادة معدلات المواطنة التنظيمية، وتحسين الأداء.
4. الإسهام بعلمية توضح العلاقة بين الشخصية وخصائص الوظيفة والالتزام الوظيفي.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية– وبشكل رئيس– نحو قياس تأثير السمات الشخصية والاستقلال الوظيفي كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي، ولتحقيق هذا الهدف **صاغ الباحث مجموعة من الأهداف الفرعية تمثلت في:**

1. تحديد أثر السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلال الوظيفي كخاصية من خصائص الوظيفة لمفردات العينة على مستوى الالتزام الوظيفي لديهم.
2. تطوير إطار نظري وفكري في هذا المجال، للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.
3. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لإعادة النظر في تطوير الممارسات الإدارية لدى القائمين على إدارة شركة مياه اليرموك محل الدراسة، خاصة فيما يتعلق بأساليب التعامل مع المرؤوسين وإجراءاته، وتحفيزهم ورفع الروح المعنوية لهم.

فرضيات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وتساؤلاتها الحالية، فإنه يمكن صياغة الفروض الآتية:

- **الفرضية الأولى:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) لسمات

الشخصية الخمس الكبرى: (الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية، والاتزان العاطفي، والانفتاح على الخبرات) على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركة مياه اليرموك عينة الدراسة.

- **الفرضية الثانية**: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) للاستقلال الوظيفي كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركة مياه اليرموك عينة الدراسة.

الإطار النظري والمعرفي للدراسة:

يتناول الباحث في هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم التي ترتبط بموضوع الدراسة بصورة مباشرة وهي: الشخصية، والسمات الشخصية الخمس الكبرى، والاستقلال الوظيفي، والالتزام الوظيفي، **وفيما يلي عرض لهذه المفاهيم**:

◄ **الشخصية**: مفهوم الشخصية قديم قدم الإنسانية. وقد حاولت الحضارات السابقة أن تضع أسسا ومبادئ واضحة لفهم هذا المصطلح وإزالة ما يشوبه من غموض. وبشكل عام فهناك اتفاق بين علماء الشخصية على النظر إلى الشخصية من خلال القدرة على التنبؤ والتحكم بالتصرفات (predicting and controlling) من خلال مجموعة محددة من السمات أو الصفات الشخصية. ومن خلال المراجعة المتعمقة للأدبيات السابقة في مجال الشخصية (الخضرا وآخرون، 2010؛ العميان، 2005؛ حريم، 2005؛ ماهر، 2010؛ العطية، 2003؛ مسلم وآخرون، 2012؛ – Heinstrom، 2003; R chman، 1982;Armson، 2005;) ، فإن الباحث يعرف الشخصية على أنها: مجموع الخصائص الفكرية والانفعالية (القيميه، والسلوكية، والدافعية) الفريدة التي تميز الفرد عن غيره، والتي تتشكل نتيجة تفاعل الأنظمة الداخلية للفرد مع بعضها بعضاً ومع العوامل والمؤثرات الخارجية والعوامل الوراثية والموقفية، والتي تؤدي إلى اختيار أنشطة واتجاهات وسلوكيات دون غيرها للوصول إلى حالة من الاتزان.

◄ **نموذج الخمسة الكبار The big Five Model**: يعرف نموذج الخمسة الكبار بأنه مجموعة من الأنماط الثابتة من التفكير والمشاعر والتصرفات التي تميز شخصاً عن سواه (John et al. ، 2008) . هذه الأنماط عبارة عن خمسة أبعاد متقابلة تمثل الأبعاد الشخصية الخمسة الكبرى: الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية، والاتزان العاطفي، والانفتاح على الخبرات. وقد أشار كل من روكاس، وزاقيف ونافو Rocas، Sagiv and Knafo (2002) إلى أن نموذج الخمسة الكبار مدخل شائع جداً ومناسب لقياس السمات

الشخصية في العصر الحديث (Digman، 1999; Goldberg، 1993; McCrae and Costa، 1996; O›Connor، 2002) . وبناءً على نتائج دراسات (Sriva – tava، 2008;Costa & McCrea، 1992 Yahaya، et al. ، 2011; Sutin، & 2007; McCrae) ، فإنه يمكن وصف هذه الأبعاد كما يأتي:

◄ **الانبساطية: الانفتاح الاجتماعي (Extroversion)** : من خلال الاطلاع على مفهوم الانبساطية

محمد (2000، ;McCrae & Sutin، 2007; Costa& McCrea، 1992; Costa & McCrea، 1999; Ewen، 1999)

فإن الباحث يعرف الانبساطية بأنها السمة التي تتعلق بمصدر الطاقة (داخلي/ خارجي) ، وتأكيد الذات، وسهولة بناء العلاقات والتوافق الاجتماعي. حيث يتصف الأشخاص الذين يتمتعون بهذه الصفة بالحيوية، والمرح، وسهولة التجانس مع الآخرين، وسرعة بناء العلاقات الودية.

القبول (Agreeableness) : القبول هو السمة التي تتعلق بالمبالغة في إظهار المشاعر الايجابية والمبالغة في إخفاء المشاعر السلبية. وتعنى هذه السمة بالتركيز على جودة العلاقات الشخصية، والقدرة على التعامل، والتعاون، والتفاني، والإخلاص، والاهتمام بالآخرين، والتعاطف معهم، والعمل بروح الفريق الواحد، وتقديم مصالح الآخرين على المصلحة الفردية. (;McCrae &Sutin، 2007; Neuman & Wright، 1999; Organ and Lingl، 1995; Howard & Howard، 1995; Costa & Mc– Crae، 1992)) .

الرقابة الذاتية (Conscientiousness) : الرقابة الذاتية هي القدرة على ضبط الذات، وحب الإنجاز، والثبات والاستمرارية، والتنظيم، وتحقيق التوازن بين الحقوق والمزايا من جهة والواجبات والمسؤوليات من جهة أخرى، ومدى الالتزام الذاتي بقواعد العمل التي تصب في مصلحة المنظمة دون وجود رقيب خارجي. فالشخص الذي ترتفع لديه سمة الرقابة الذاتية يكون مدركاً لحقوق الآخرين محافظا عليها، مراعياً للآداب العامة والقواعد والإجراءات المتبعة. لا يحتاج إلى رقيب خارجي. فهو يتصرف بحس المسؤولية والوعي التام لما يدور حوله. (Costa & McCrae، 1992; Howard & Howard، 1999;Yahaya et al. ، 2011; McCrae & Sutin، 2007;) .

◄ **الاتزان العاطفي (Emotional Stability)** : الاتزان العاطفي هو القدرة على ضبط النفس، والتحكم بالانفعالات والعواطف، والقدرة على العمل تحت الضغوط (– M

(Crae & Sutin، 2007) . حيث يتصف الأشخاص الذين ترتفع لديهم سمة الاتزان العاطفي بالهدوء، والاتزان، والتفهم، والقدرة على استيعاب المواقف المحرجة. بينما يتصف الأشخاص الذين تنخفض درجاتهم على مقياس الاتزان العاطفي بعدم الاتزان والقلق (Worried) ، والمزاج الحاد، والاكتئاب، وعدم الثقة، والحزن، وبردة فعل عنيفة، وبسرعة التأثر بالمثيرات البيئية (Howard & Howard، 1995) .

◄ **الانفتاح على الخبرات (Openness to experience)** : الانفتاح على الخبرات هو السمة التي تتعلق بوجود العديد من الاهتمامات، والتأثر بالخيال، والرؤية الثاقبة، وحب المخاطرة، والبحث عن الخبرات الجديدة، ووجود أسلوب تفكير سلس (McCrae & Sutin، 2007) . فيتصف الأشخاص الذين ترتفع لديهم سمة الانفتاح على الخبرات بالقدرة على تداول جميع الأفكار وتقويمها، وإن لم تكون هذه الأفكار مقبولة من الأساس.

◄ **الاستقلال الوظيفي**: الاستقلال الوظيفي يعرف بأنه مدى الحرية التي يشعر بها الموظف في أداء عمله بالطريقة التي تناسبه، وحسب أولوياته دون أن تفرض عليه من جهة أخرى. أو مدى شعور الموظف بالاستقلالية، والحرية، وإمكانية استخدام القوة التقديرية من خلال جدولة وإجراءات العمل المستخدمة لتأدية العمل. والذي يؤدي إلى رفع مستوى الشعور بالمسؤولية وبالنتائج المترتبة على أداء العمل (، .Bowditch et al ;2005،. Adinolofi et. al. ، 2009) ، والذي يؤدي بدوره إلى مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

◄ **الالتزام الوظيفي**: بخلاف اتجاهات العمل الأخرى، يمكن النظر إلى الالتزام الوظيفي على أنه ظاهرة ناتجة عن متغيرات موقفية تتعلق بطبيعة الوظيفة، وتصميمها، وعناصرها الأولية، وملامحها الأساسية، بالإضافة إلى عوامل شخصية تتعلق بالسمات الشخصية لشاغل الوظيفة (Khan et al. ، 2011; Sirvista et al. ، 2013) . يعود الفضل في اشتقاق مصطلح الالتزام الوظيفي إلى كل من1965) Lodahl and Kejner) اللذين اعتبرا الالتزام الوظيفي جزءاً من: " أخلاقيات العمل الوظيفية الأساسية التي تظهر عندما تصبح قيمة العمل جزءاً من مفهوم الذات؛ "حيث يتعلق الالتزام الوظيفي في هذه الحالة بالطريقة التي يتم استخدامها لإظهار السلوك. والالتزام الوظيفي بذلك هو التزام ناتج عن قيم ذاتية حول مدى صواب العمل الذي يمارس أو مدى أهمية العمل بالنسبة للفرد. حيث يشير هذا التعريف إلى تأثير كل من تصميم العمل والسمات الشخصية على مفهوم الالتزام الوظيفي. وأشار (Kanungo، 1982)، وبعد النظر في تعريفLodahl and Kejner وبعض العلماء الآخرين أن تعريف الالتزام الوظيفي اختلط ببعض المفاهيم الأخرى مثل

الدافعية الذاتية، وأن هنالك خلطاً بين مفهوم الالتزام الوظيفي والالتزام بالعمل، حيث لا بد من التمييز بين مفهوم الالتزام الوظيفي الوصفي (job involvement) والمفهوم التوصيفي للالتزام بالعمل (work engagement) .

وبناءً على هذا المفهوم الذي ينظر إلى الالتزام الوظيفي على أنه ناتج عن عوامل شخصية وعوامل تتعلق بتصميم الوظيفة، فإنه يمكن تعريف الالتزام الوظيفي على أنه مقياس درجة تعلق الفرد بوظيفته ومدى مشاركته باتخاذ القرارات (Khan et al. ، 2011) . وهو كذلك مدى انشغال الفرد ذهنيا وانهماكه واهتمامه بوظيفته (Paully et al. ، 1994) . بالإضافة إلى ذلك ينظر إلى الالتزام الوظيفي على أنه مدى تعلق الفرد الوجداني والفكري بوظيفته التي قد تصل إلى درجة التماثل (Li & Long ، 1999) . وهو كذلك المشاركة القيمية، التي تتعلق بتبني مجموعة من القيم حول أداء العمل بصورة صحيحة، أو القيم التي تتعلق بأهمية العمل (Lodahl & Kejner، 1965) . ويعرف الالتزام الوظيفي بأنه درجة تعلق الفرد بوظيفته، والمشاركة الفعالة بها، ويعد الأداء جزءاً من تقدير الذات (Robbins & Judge، 2009) . وتنبع أهمية الالتزام الوظيفي كأحد تجتجاهات العمل من كون الاتجاهات الوظيفية تؤثر على أداء العمل وتؤثر في كفائتة – E waran، et al، 2011)) .

الدراسات السابقة:

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى عرض مجموعة من الدراسات التي تناولت العلاقة بين السمات الشخصية والاستقلال الوظيفي والالتزام الوظيفي.

دراسة (**غنام، 2005**) بعنوان السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية والولاء التنظيمي؛ كما هدفت إلى تحديد دور كل من المتغيرات المستقلة: مكان العمل، ومكان السكن، والمؤهل العلمي، ومجال التدريس، والحالة الاجتماعية، ودخل الأسرة، وسنوات الخبرة في التأثير في سمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. وتكونت عينة الدراسة من (183) معلمة من معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية والولاء التنظيمي.

دراسة (**السليم، 2006**) بعنوان التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى

للشخصية لدى طلبة جامعة الملك سعود. استهدفت التعرف إلى الارتباط بين التفاؤل والتشاؤم والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، كما هدفت الدراسة التعرف إلى الفروق في التفاؤل والتشاؤم لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف وضعهم الاقتصادي، والتخصص، والمستوى الدراسي، والحالة الاجتماعية. وتكونت عينة الدراسة من (1200) طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل والانفتاح على الخبرة، والقبول والانبساطية. كما دلت على وجود علاقة ارتباطية سالبة بين التفاؤل والعصابية. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط موجب بين التشاؤم والعصابية، وارتباط سالب بين التشاؤم والانبساطية والانفتاح على الخبرة والقبول.

دراسة (**الملحم، 2010**) بعنوان الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية. هدفت هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين السمات الخمسة للشخصية والشعور بالوحدة النفسية. كما هدفت إلى التعرف إلى الفروق في أداء عينة الدراسة بناءً على النوع الاجتماعي والتخصص. وقد أجريت الدراسة على (120) طالباً وطالبةً من طلبة جامعة دمشق. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين الشعور بالوحدة النفسية والعصابية؛ ووجود ارتباط سلبي دال إحصائياً بين الشعور بالوحدة النفسية والانبساطية، والانفتاح على الخبرات، والقبول، والرقابة الذاتية.

دراسة (**جبر، 2012**) بعنوان العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية حسب نموذج الخمسة الكبار للشخصية وقلق المستقبل. كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: النوع الاجتماعي، والجامعة، والمستوى الدراسي، والتخصص، وعدد أفراد الأسرة، والترتيب الميلادي للطالب، والمستوى الاقتصادي للأسرة، وطبيعة عمل الوالدين، والمستوى التعليمي للوالدين. وتكونت عينة الدارسة من (800) طالب وطالبة، (409) من الذكور و (391) من الإناث، من جامعتي الأزهر والأقصى في محافظات غزة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أتى بُعدُ الشخصية الرقابة الذاتية في المرتبة الأولى لطلبة الجامعات الفلسطينية، وكانت العصابية الأقل انتشاراً.

دراسة **(Judge, et al. , 2002)** بعنوان العلاقة بين الشخصية ودافعية العمل. هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية الخمسة الكبرى وبعدين من أبعاد النجاح المهني، (داخلي: الرضا الوظيفي، وخارجي: مستوى الدخل) ، والقدرات العقلية. وقد أجريت

الدراسة على عينة طولية تمت متابعتها منذ سن الطفولة، ولغاية سن التقاعد في الولايات المتحدة الأمريكية. وكانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يأتي: يرتبط بعد الرقابة الذاتية بصورة ايجابية مع الأبعاد الداخلية والخارجية للنجاح المهني والقدرات العقلية العامة، وكذلك ترتبط الشخصية مع النجاح المهني.

دراسة **(Heinström, 2003)** بعنوان خمسة أبعاد للشخصية وأثرها على السلوك المعلوماتي. سعت إلى دراسة العلاقة بين الشخصية وبين البحث عن المعلومات. واُستخدمت فيها عينة عشوائية مكونة من (305) من طلبة الجامعات الفنلندية. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن السلوك المعلوماتي يمكن أن يرتبط بجميع أبعاد الشخصية التي تمت دراستها في هذه الدراسة وهي: الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية، والعصابية، والانفتاح على الخبرات. ووجد أيضا أن السمات الداخلية تتفاعل مع العناصر الموقفية في تأثيرها على السلوك المعلوماتي.

دراسة **(Munap et al. , 2013)** بعنوان الشخصية وسلوكيات المواطنة التنظيمية في قطاع الخدمات الفندقية: دراسة ارتباطية. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الشخصية والمواطنة التنظيمية للعاملين في فنادق الثلاث نجوم في ماليزيا. وقد تكونت عينة الدراسة من 49 مديرا تنفيذيا لفنادق الثلاث نجوم في مدينة سلانجور، ماليزيا. أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها: أن العاملين في القطاع الفندقي في ماليزيا أظهروا مستويات عالية من الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية والانفتاح على الخبرات ومستويات متوسطة من العصابية. كما أن لدى العاملين مستويات مرتفعة من المواطنة التنظيمية. ووجدت الدراسة أن الانبساطية والقبول والرقابة الذاتية والانفتاح على الخبرات ترتبط ارتباطاً ايجابياً مع المواطنة التنظيمية، بينما ترتبط العصابية سلباً مع المواطنة التنظيمية.

دراسة **الكلابي (1997)** بعنوان العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل، فحص جزئي لنموذج هاكمان واولدهام.

اختبرت هذه الدراسة العلاقة بين خصائص الوظيفة الخمسة وهي: تنوع المهارات، وأهمية العمل، ووضوح العمل، والاستقلالية، والتغذية الراجعة من جهة ومتغيرات نتائج العمل وهي: الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والولاء للمنظمة (الالتزام التنظيمي) ، والتوتر المصاحب للعمل، وتعارض الدور، وضغوط العمل، ومشكلات العمل من جهة أخرى. حيث أجريت الدراسة على إحدى كبريات المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وكان من اهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة وجود علاقة مباشرة بين خصائص

الوظيفة ومتغيرات تابعة تقاس في البيئة العربية مثل: الولاء للمنظمة (الالتزام التنظيمي) ، وتعارض الدور وضغوط ومشكلات العمل.

دراسة (**الفضلي، 1997**) بعنوان علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة تأثير علاقات العمل بين الرئيس والمرؤوسين على مستوى الالتزام التنظيمي لديهم. وكذلك هدفت إلى دراسة طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وبعض المتغيرات الديموغرافية: (النوع أو الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، ومدة الخدمة، والمركز الوظيفي) . ولتحقيق هذه الأهداف، اختيرت خمس جهات حكومية من بين 47 وزارة وهيئة وإدارة وجهة ذات ميزانية ملحقة أو مستقلة في دولة الكويت. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة إيجابية بين علاقات العمل بين الرئيس والمرؤوسين والالتزام التنظيمي. كما أظهرت النتائج وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية على مستوى متوسط للالتزام التنظيمي ومختلف المتغيرات الديموغرافية.

دراسة **(Abu Elanain, 2008)** بعنوان خصائص الوظيفة، واتجاهات العمل، والسلوك في البيئة غير الغربية: العدالة التوزيعية كمتغير وسيط. هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل الايجابية في البيئة العربية. وهدفت كذلك إلى تقويم أثر خصائص الوظيفة الخمسة على اتجاهات وسلوكيات العمل في البيئة الإماراتية. وكذلك فقد هدفت إلى دراسة أثر المتغير الوسيط العدالة التوزيعية على خصائص الوظيفة ونتائج العمل. وتكونت عينة الدراسة من (350) مفردة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن تنوع المهمَّات والتغذية الراجعة يؤثران بصورة كبيرة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرغبة بترك العمل. وعلى خلاف ما توصلت إليه الدراسات الغربية، فلقد توصلت الدراسة إلى أن وضوح المهمَّات وأهمية العمل يؤثران بصورة عملية على اتجاهات العمل وسلوكياته. وكذلك فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه ايجابية بين الاستقلال الوظيفي والنية في ترك العمل.

بعد استعراض الدراسات السابقة في مجالات أبعاد الشخصية والاستقلال الوظيفي، يعرض الباحث في هذا الجزء من الدراسة أهم الدراسات في مجال الالتزام الوظيفي:

دراسة **(Diefendorff et al. , 2002)** بعنوان دراسة دور الالتزام الوظيفي ومركزية العمل في التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي. هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين دور الالتزام الوظيفي والاندماج في العمل، والقدرة على التنبؤ بسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من 130 طالباً

من طلبة درجة البكالوريوس في الولايات المتحدة الأمريكية. وكانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن الالتزام الوظيفي يتنبأ بصورة جيدة بسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء المتعلق بالأدوار الوظيفية.

دراسة **(Biswas, 2009)** بعنوان الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي كمتغيرين وسيطين بين المناخ النفسي والنية في ترك العمل. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة التبادلية بين أربعة أبعاد سلوكية وهي: المناخ النفسي، والالتزام الوجداني، والالتزام الوظيفي، والمواطنة التنظيمية. وقد تكونت عينة الدراسة من (375) مشاركاً نصفهم من القطاع الصناعي والنصف الآخر من القطاع الخدمي الهندي. وتشير نتائج الدراسة إلى أن المناخ النفسي يرتبط ارتباطاً إحصائياً ويتنبأ بالنية في ترك العمل. كما أكدت النتائج أن كلاً من الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي يعتبران من العوامل الوسيطة لنقل أثر العوامل المستقلة إلى العوامل التابعة.

دراسة **(Eswaran et al. , 2011)** بعنوان دراسة العلاقة بين أبعاد الشخصية الخمسة الكبرى والالتزام الوظيفي في المؤسسات الاجنبية في بينانغ. سعت هذه الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين السمات الشخصية الخمسة الكبرى والالتزام الوظيفي. كما هدفت كذلك إلى التعرف على وجود علاقة بين الأبعاد الخمسة للشخصية وهي: الانبساطية، والاتزان العاطفي، والقبول، الرقابة الذاتية، والانفتاح على الخبرات وبين المتغيرات الشخصية مثل العمر، والنوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة. وتكونت عينة الدراسة من (105) من موظفي خدمات العملاء والمبيعات في ماليزيا. وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الانبساطية والقبول والالتزام الوظيفي. وأظهرت النتائج كذلك أن متغير النوع الاجتماعي يعدُّ متغيراً وسيطاً ذا علاقة دلالية بين أبعاد الشخصية والالتزام الوظيفي. وبشكل عام أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين متغيرات الأبعاد الشخصية والالتزام الوظيفي، وإن لم تكن هذه العلاقة قوية.

دراسة **(Mansour & Nusairat, 2012)** بعنوان أثر اتجاهات العمل على جودة خدمة مراكز الاتصالات. بحثت هذه الدراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمات في الخدمات الهاتفية. حيث تمت دراسة التأثير النسبي لاتجاهات العمل: الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والالتزام الوظيفي على جودة الخدمات التي تقدمها مراكز الخدمات الهاتفية في قطاع الاتصالات الأردنية. وقد تكونت عينة الدراسة من (226) موظفاً من موظفي خدمة الجمهور في شركتي أورانج وأمنية الأردنيتان. وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن اتجاهات العمل تؤثر تأثيرا دالاً إحصائياً على جودة الخدمات التي تقدمها شركات الاتصالات الأردنية. وقد بينت الدراسة أن أكثر المتغيرات المستقلة

تأثيراً في المتغير التابع كانت الالتزام الوجداني والرضا الوظيفي، بينما لم تظهر المتغيرات الأخرى مثل: الالتزام الأخلاقي، والالتزام الاستمراري، والالتزام الوظيفي أثراً دالاً إحصائياً على جودة الخدمات.

التعليق على الدراسات السابقة:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي استخدمت في هذه الدراسة، وجد أن المتغير التابع الالتزام الوظيفي، قد استخدم كمتغير تابع في بعض الدراسات (Eswaran et al. ، 2011) . واستخدم كذلك كمتغير مستقل في دراسات (Diefendorff et al. ، 2001; Mansour & Nusairat، 2012) . وكمتغير وسيط في دراسة (Biswas، 2009) . أما متغير السمات الشخصية فقد استخدم في معظم الدراسات كمتغير مستقل، وكذلك الأمر فيما يتعلق بالمتغير المستقل الاستقلال الوظيفي. ووجه الشبه بين هذه الدراسة ومعظم الدراسات السابقة أن السمات الشخصية والاستقلال الوظيفي اعتبرا متغيراً مستقلاً، بينما اعتبر الالتزام الوظيفي متغيراً تابعاً. وتعد هذه الدراسة امتداداً للجهود البحثية في مجال قياس الشخصية، والاستقلال الوظيفي، والالتزام الوظيفي في شركة مياه اليرموك/ اربد بشكل خاص والمنطقة العربية بشكل عام. وبالرغم من ذلك فإن هناك بعض جوانب الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة من أهمها: أنها الدراسة الأولى من نوعها التي تدرس تأثير السمات الشخصية الخمس الكبرى والاستقلال الوظيفي على الالتزام الوظيفي في شركة مياه اليرموك/ اربد. إذ إن الدراسات السابقة بحثت موضوع السمات الشخصية بشكل جزئي (بعدين فقط من أبعاد الشخصية) . أما فيما يتعلق بخصائص الوظيفة، فقد أتت هذه الدراسة لتبحث- وبشكل مفصل- في بعد من أهم أبعاد خصائص الوظيفة ألا وهو الاستقلال الوظيفي. أما فيما يتعلق بالالتزام الوظيفي فقد تم بحثه كذلك بصورة جزئية وأحيانا مختلطة. منهجية الدراسة:

منهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة:

أستخدم المنهج الوصفي التحليلي لغايات إجراء هذه الدراسة. فعلى الصعيد الوصفي، اعتمدت الدراسة على المراجع العلمية المكتبية من كتب، ودوريات ومقالات متخصصة في السلوك التنظيمي ومواقع إلكترونية باللغتين العربية والانجليزية وذلك لتوضيح الأساس النظري الذي تقوم عليه الدراسة وتشكل المراجع الثانوية في الدراسة. أما من الناحية التحليلية، فلقد اُستخدمت استبانة لهذه الدراسة لغايات جمع البيانات الأولية، والتي تمثل المرجع الأساسي في هذه الدراسة. حيث اُستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل ومعالجة البيانات التي تم جمعها.

مجتمع الدراسة وعيّنتها:

يتكون مجتمع الدراسة من المديرين العاملين في شركة مياه اليرموك. حيث أخذت عينة قصديه من المديرين العاملين في شركة مياه اليرموك، اربد، الأردن، وذلك لسهولة الوصول للمعلومات، لكي يتمكن الباحث من الإجابة على افتراضات الدراسة وتساؤلاتها. وُزِّعت (180) استبانة على المديرين وتم استعادة ((171 منها، واستبعدت خمس استبانات لعدم اكتمالها. وبذلك تكون الاستبانات الصالحة للتحليل (166) استبانة.

أداة الدراسة:

أعدت استبانة الدراسة في ضوء مجموعة من الدراسات السابقة المتخصصة في موضوعات السمات الشخصية والاستقلال الوظيفي والالتزام الوظيفي، **وفيما يأتي توضيح للطريقة التي أعدت بها أداة الدراسة:**

- **الجزء الأول**: يتضمن هذا الجزء من الاستبانة الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة وهي: العمر، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والمركز الوظيفي.

- **الجزء الثاني**: يتكون الجزء الثاني من أداة الدراسة من ثلاثين فقرة تصف الشخصية. وقد تم الرجوع إلى عدد من الدراسات التي استخدمت مقاييس مختلفة لقياس السمات الشخصية الخمسة الكبرى ومنها

O. P. John، 2008; Block &Block، 1980 ; Costa & McCrae،) 1992؛ Eyseneck، 1997؛ Goldberg، 1993) .

وقد صُمِّمت أداة لقياس السمات الشخصية، وعُرضت على مجموعة من المحكمين في عدد من الجامعات السعودية. وقد أبدوا مجموعة من الملاحظات تم الأخذ بها، وتم تعديل الاستبانة في ضوء هذه الملاحظات. ويتكون هذا المقياس من 30 فقرة مقسمة إلى خمسة أبعاد هي: (الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية، والاتزان العاطفي، والانفتاح على الخبرات) .

- **الجزء الثالث**: يتكون الجزء الثالث من 10 عبارات تقيس المتغير المستقل الاستقلال الوظيفي. وقد تم الاسترشاد بالمقاييس المستخدمة في بعض الأدبيات السابقة ((Hackman، 1980; Univar، 2006; لتصميم فقرات هذا المتغير. وعُرضت على مجموعة من المحكمين في عدد من الجامعات السعودية. وقد أبدوا مجموعة من الملاحظات، تم الأخذ بها، وعُدِّلت الاستبانة في ضوء هذه الملاحظات.

- **الجزء الرابع**: يتكون هذا الجزء من 10عبارات لقياس المتغير التابع الالتزام الوظيفي. وقد اُستخدم مقياس (White and Ruh، 1973) للالتزام الوظيفي الذي طوره فيما بعد (Sekaran، 2006) .

صدق الاستبانة وثباتها:

للتعرف إلى مدى صدق مقاييس متغيرات الدراسة، أُجريت دراسة استطلاعية على عينة من خارج مجتمع الدراسة.كما عُرضت المقاييس على مجموعة من الأكاديميين المتخصصين وذلك للتعرف إلى قدرة العبارات على التعبير عن متغيرات الدراسة.وفي ضوء الملاحظات الواردة من المبحوثين والمحكمين، أجريت التعديلات الضرورية على بعض العبارات لتصبح أكثر وضوحا وتعبيراً عن المتغيرات.

الجدول (1)

نتائج اختبار ثبات متغيرات الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
محور الشخصية	30	0.783
محور الاستقلالية	10	0.700
محور الالتزام الوظيفي	10	0.800
الإستبانة	50	0.749

ولقياس ثبات المقياس اُستخدم معامل الثبات Gronbach Alpha ويبين الجدول (1) قيم الثبات لمقاييس متغيرات الدراسة، حيث تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين (0.700 و 0.800) .وجميعها أكبر من (0.70) ، وتعدُّ حداً جيداً للحكم على ثبات المقياس (Sekaran، 2006) .ويتضح من ذلك أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

أساليب التحليل الإحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، والتأكد من صحة الفرضيات واختبارها، استخدم الباحث معاملات الثبات، وتحليل الانحدار المتعدد، والتدريجي، والانحدار البسيط.

عرض البيانات وتحليلها ومناقشتها:

اختبار الفرضيات:

- **الفرضية الأولى**: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند (α=0.05) لسمات الشخصية الخمسة الكبرى (الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية، والاتزان العاطفي، والانفتاح على الخبرات) على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركة مياه اليرموك عينة الدراسة.

سيتم التأكد من صلاحية النموذج للفرضية الأولى من ثم سيتم إجراء التحليل المناسب.

الجدول (2)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة.

المصدر	المصدر	معامل التحديد R2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	5	0.34	538.580	107.716	*2.856	150.0
الخطأ	407		60.968	37.720		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى (α≤0.05)

يوضح الجدول (2) صلاحية نموذج اختبار فرضية الدراسة الأولى، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة (α≤0.05) ، حيث فسرت المتغيرات المستقلة (34%) من التباين في) الالتزام الوظيفي) ، وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة.

الجدول (3)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر السمات الشخصية الخمس الكبرى على الالتزام الوظيفي

العوامل مجتمعة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى دلالة t
الانبساطية	0.640	0.153	0.337	2.227	0.001
القبول	- 0.510	0.148	0.278-	2.378	0.168
الرقابة الذاتية	0.103-	0.141	0.029-	0.678 -	0.498

العوامل مجتمعة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	مستوى دلالة t
الاتزان العاطفي	0.111	0.138	0.436	2.723	0.001
الانفتاح على الخبرات	0.101-	0.156	0.097-	1.950 -	0.050

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (α≤0.05)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (3) ، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن السمة الشخصية الانبساطية لها تأثير إيجابي في الالتزام الوظيفي، حيث بلغت قيمة (0.337) (Beta) وبدلالة قيم (t) المحسوبة والبالغة (2.227) ، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (α≤0.05) ، وأن الاتزان العاطفي له تأثير إيجابي في الالتزام الوظيفي، حيث بلغت قيمة (0.436) (Beta) وبدلالة قيم (t) المحسوبة والبالغة (2.723) ، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (α≤0.05) ، وأن الانفتاح على الخبرات له تأثير سلبي في الالتزام الوظيفي، حيث بلغت قيمة (–0.097) (Beta) وبدلالة قيم (t) المحسوبة والبالغة (– 1.950) ، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (α≤0.05) ، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (غنام، 2005) حيث أشارت هذه الدراسة إلى أن السمات الشخصية بشكل عام تؤثر على الاتجاهات الوظيفية.كما أن هذه الشخصية تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (Munap et al.، 2013) ودراسة (Judge، et al.، 2002) من أن الشخصية، وبخاصة السمة الانبساطية والانفتاح على الخبرات تتنبأ بالنجاح المهني والمواطنة التنظيمية.

أما فيما يتعلق بأبعاد الشخصية القبول والرقابة الذاتية، فكانت غير مؤثرة معنوياً، حيث بلغت درجة تأثيرها 0.066 للقبول، و 0.029– للرقابة الذاتية.وأكدت قيمة t عدم معنوية هذا التأثير والتي بلغت 1.378وبمستوى دلالة 0.168 للقبول، و– 0.678 وبمستوى دلالة 0.498 للرقابة الذاتية حيث تجاوزت درجة المعنوية المستوى المقبول في هذه الدراسة وهي (α=0.05) .وتدل نتائج تحليل الانحدار إلى عدم إمكانية قبول فرضية العدم الأولى في الجزء الذي يتعلق بتأثير ببعد الانبساطية والاتزان العاطفي والانفتاح على الخبرات في بعد الالتزام الوظيفي.فيما يمكن قبولها في الجزء المتعلق منها بتأثير الأبعاد الشخصية الأخرى القبول والرقابة الذاتية في الالتزام الوظيفي.

عند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي – Stepwise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر السمات الشخصية الخمس الكبرى: (الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية، والاتزان

العاطفي، والانفتاح على الخبرات) في الالتزام الوظيفي، كما يتضح من الجدول (4) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن السمة الشخصية الاتزان العاطفي قد احتلت المرتبة الأولى، وفسرت ما مقداره (43.6%) من التباين في المتغير التابع، ودخلت السمة الشخصية الانفتاح على الخبرات حيث فسرت مع السمة الشخصية الاتزان العاطفي (44.6%) من التباين في المتغير التابع.ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال اعتبار الانبساطية جزءاً مؤثراً في الاتزان العاطفي.

الجدول (4)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي «Stepwise Multiple Regression ”
للتنبؤ بأثر السمات الشخصية الخمس الكبرى كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول العناصر المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R2 معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t ×
الاتزان العاطفي	0.436	*2.784	0.060
الانفتاح على الخبرات	0.446	*2.039	0.042

* ذات دلالة إحصائية على مستوى (α≤0.05)

- **الفرضية الثانية**: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند (α=0.05) للاستقلال الوظيفي في مستويات الالتزام الوظيفي للمدراء عينة الدراسة.

الجدول (5)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج
لاختبار فرضيات الدراسة.

المصدر	المصدر	معامل التحديد R2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	0.358	2032.269	2032.269	*60.435	000.0
الخطأ	411		138.20	33.628		

* ذات دلالة إحصائية على مستوى (α≤0.05)

يوضح الجدول (5) صلاحية نموذج اختبار فرضية الدراسة الثانية، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة (α≤0.05)، حيث فسر المتغير المستقل

(35.8%) من التباين في) الالتزام الوظيفي) ، وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة.

وتشير معنوية معامل الانحدار للفرضية الثانية إلى أن نموذج الانحدار يمثل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع تمثيلاً ملائماً.وهذا يدلل على أن هنالك أثراً مهماً للمتغير المستقل الاستقلال الوظيفي على مستوى الالتزام الوظيفي للمدراء العاملين في شركة مياه اليرموك.

الجدول (6)

الانحدار البسيط لأثر الاستقلال في الالتزام الوظيفي

أبعاد الشخصية (الخمسة الكبار)	B	T	R	Sig.
الاستقلالية	0.358	4.949	0.358	0.000

للتعرف على التأثير المعنوي للاستقلالية في مستويات الالتزام الوظيفي لدى المديرين العاملين في شركة مياه اليرموك عينة الدراسة، فقد اُستخدم تحليل الانحدار البسيط.وقد أوضحت نتائج تحليل الانحدار البسيط– كما يظهر في الجدول (6) – أن هنالك تأثيراً معنوياً للاستقلال الوظيفي في مستوى الالتزام الوظيفي.فقد بلغت درجة التأثير للاستقلال الوظيفي (B = 0.358) ، وهذا يشير إلى أن الاستقلالية تفسر ما نسبته (35.8%) من التغير في مستوى الالتزام الوظيفي.كما أكدت قيمة tالمحسوبة البالغة قيمتها 4.949 معنوية هذا التأثير وبدرجة معنوية (Sig=0.000) .وبما أن إشارة الميل موجبة، فهذا يشير إلى أن العلاقة بين الاستقلال الوظيفي والالتزام الوظيفي علاقة تصاعدية.أي أنه كلما زاد الاستقلال الوظيفي لدى العاملين، وتوسعت صلاحياتهم وكانت لديهم قدرات أكبر على المساهمة في القرار وترتيب الالولويات كلما ارتفع مستوى الالتزام الوظيفي لديهم.وهذا ما تؤكده إشارة معامل الارتباط R= 0.358.وتدل نتائج تحليل الانحدار البسيط إلى عدم إمكانية قبول فرضية العدم الثانية.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت اليه دراسة (الكلابي، 1997) و دراسة (Abu Elanien، 2008) من حيث قدرة خصائص الوظيفة، وبخاصة الاستقلال الوظيفي على التنبؤ باتجاهات العمل.حيث أشارت كل من دراسة (Diefendroff et al.، 2008) ودراسة (Biswas، 2009) إلى أن الالتزام التنظيمي يتنبأ بصورة جيدة بأداء العمل والانتاجية والكفاءة والفعالية.

النتائج والتوصيات:

أظهرت هذه الدراسة عدداً من النتائج كان من أهمها:

1. أن السمات الشخصية الخمس الكبرى التي ترتبط بالتعامل مع المتغيرات الشخصية الخارجية: الاتزان العاطفي والانفتاح على الخبرات تؤثر في الالتزام الوظيفي.

2. هناك تأثير معنوي لثلاثة أبعاد من أبعاد الشخصية عينة الدراسة في مستويات الالتزام الوظيفي، وهي الانبساطية والاتزان العاطفي (تأثير إيجابي) والانفتاح على الخبرات (تأثير سلبي) .

3. وجدت الدراسة أن السمات الشخصية الخمس الكبرى التي تتعلق بالتعامل مع الجانب الداخلي للفرد الانبساطية، والقبول، والرقابة الذاتية لا تؤثر في مستويات الالتزام الوظيفي.

4. يسهم بعد الشخصية (الانبساطية) في تفسير ما نسبته 33.7% من الميل نحو الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركة إدارة مياه اليرموك.

5. يسهم بعد الشخصية (الاتزان العاطفي) في تفسير ما نسبته 43.6% من الميل نحو الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركة إدارة مياه اليرموك.

6. يسهم بعد الشخصية (الانفتاح على الخبرات) في تفسير ما نسبته 9.7% من الميل نحو الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركة إدارة مياه اليرموك.

7. يسهم بعد (الاستقلال الوظيفي) في تفسير ما نسبته 35.8% من الميل نحو الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركة إدارة مياه اليرموك.

التوصيات:

بعد الاطلاع على الإطار النظري واهم النتائج، تتمثل التوصيات فيما يأتي:

1. إعطاء عنصري الجانب الشخصي والجانب الوظيفي في العمل مزيداً من الاهتمام والدراسة.

2. العناية بتطوير الجوانب الشخصية المختلفة للعاملين وتنميتها، والاستثمار في بُعدي الانفتاح على الخبرات والاتزان العاطفي، كونهما يتعلقان بالتعامل مع البيئة الشخصية الخارجية.

3. السعي نحو إيجاد توافق بين السمات الشخصية والاستقلالية من جهة، والاستقلالية من جهة أخرى، وذلك عند التعيين والتدريب والترقية وإعداد القادة في الصف الثاني.

4. العمل على تمكين العاملين من أداء أعمالهم بالطريقة التي يرونها مناسبة بما لا يتناقض مع الأهداف العامة للجهاز الإداري.

5. العمل على التوفيق بين أولويات الجهاز الإداري وأولويات العاملين وطريقة أدائهم لعملهم.

6. إجراء مزيد من الدراسات في البيئة الأردنية والبيئة العربية حول متغيرات الشخصية والاستقلال الوظيفي والالتزام الوظيفي وربطها بمتغيرات مثل: القيادة التحويلية والإجرائية والكاريزمية التي من شأنها أن تلقي مزيداً من الضوء على طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات.

المصادر والمراجع:

أولاً ـ المراجع باللغة العربية:

1. جبر، أحمد (2012) «العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة». رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.
2. حريم، حسين (2005) السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. الخضرا، بشير؛ أحمد، مروة؛ أبو هنطش، أحمد؛ الظاهر، حنان (2010) السلوك التنظيمي. الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات. القاهرة، جمهورية مصر العربية.
4. السليم، هيلة عبدالله (2006) . "التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة الملك سعود"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.
5. العطية، ماجدة (2003) سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
6. العميان، محمود (2005) السلوك التنظيمي. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. غنام، ختام (2005) "السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس". جامعة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير غير منشورة.
8. الفضلي، فضل مصباح) 1997) علاقة الالتزام التنظيمي بعلاقات العمل ما بين الرئيس وتابعيه والمتغيرات الديموغرافية"، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد 37.
9. ماهر أحمد، (2010) السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية.
10. مسلم، علي عبد الهادي؛ حسن، راوية؛ سلطان، محمد (2012) السلوك الإنساني في المنظمات: التعلم– الإدراك– الدافعية– الشخصية. دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

11. الملحم، مازن (2010) . "الشعور بالوحدة النفسية وعلاقتها بالعوامل الخمسة للشخصية". مجلة جامعة دمشق– المجلد 26. العدد الرابع.

12. الكلابي، سعد بن عبدالله (1997) . "العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل، فحص جزئي لنموذج هاكمان واولدهام"، مجلة الإدارة العامة، الرياض: معهد الإدارة العامة، المجلد السابع والثلاثون، العدد 1.

13. محمد، عباس (2007) . العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، العراق، العدد الثلاثون.

ثانياً ـ المراجع الأجنبية:

1. *Abu Elanain, Hossam M. (2009) «Job Characteristics, Work Attitudes and Behaviors in a Non- Western Context: Distributive Justice as a Mediator. » The Journal of Management Development. Vol. 28. 5: 457- 477.*
2. *Adinolofi, L. , Lewis, D. , Peters, H. , and Shrestha, P. (2009) Professional Communication Skills for Business Studies. Walton Hall, Milton Keynes, England.*
3. *Armson, Rosalind (2005) . Managing Complexity: a system approach. The Open University Press, London.*
4. *Biswas, Soumendu (2009) «Job Satisfaction and Job Involvement as Mediators of the Relationship Between Psychological Climate and Turnover Intentions». South Asian Journal of Management. Vol. 16. No. 01.*
5. *Block, J. H. , & Block, J. (1980) . The role of ego- control and ego- resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Ed.) , Minnesota Symposia on Child Psychology (Vol. 13, pp. 39–101) . Hillsdale, NJ: Erlbaum.*
6. *Bowditch, James, L. , Buino, Anthony F. , Stewart, Marcus, M. (2005) A Primer on Organizational Behavior. John Wiley and Sons, Inc.*
7. *Diefendorff, J. , Brown, D. , Kamin, A. , and Lord, B. (2002) . Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. Journal of Organizational Behavior. Vol. 23, 93- 108.*
8. *Digman. M. (1999) . «Higher- order factors of the Big Five. «Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 73,1246–1256.*

9. *Eysenck, H. J. (1997) . Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 73,1224±1237.*
10. *Ewen, R. B. (1998) . Personality: A Topical Approach. Mahweh, NJ: Erlbaum.*
11. *Eswaran, Sivarium; Islam, Aminul; Yusuf, dyang (2011) "A Study of the Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Involvement in a Foreign Based Financial Institution in Penang. " International Business Research. Vol. 4, No. 4.*
12. *Goldberg, L. R. (1993) . «An Alternative Description of Personality»: The Big- Five Factor Structure. «Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 59 (6) , 1216- 1229.*
13. *Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980) , Work Redesign, Addison-Wesley, Reading, MA.*
14. *Heinstrom, Jannica (2003) «Five Personality Dimensions and Their Influence on Information Behavior». Information Research. Vol. 9 No. 1, October.*
15. *Howard, P. J. & Howard, J. M. (1995) . The Big Five Quick Start: an Introduction to the Five- Factor Model of Personality for Human Resource Professionals. Charlotte, NC: Centre for Applied Cognitive Studies.*
16. *Judge, T. A. , & Ilies, R. (2002) . «Relationship of Personality and Performance Motivation: A Meta- Analysis». Journal of Applied Psychology. Vol. 87, 797- 807.*
17. *John, O. P. , Naumann, L. P. , & Soto, C. J. (2008) . «Paradigm Shift to the Integrative Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues», In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.) , Handbook of personality: Theory and research (3rd ed. , pp. 114–158) . New York, NY: Guilford.*
18. *Kanungo, R. N. (1982) . Work Alienation: An Integrative Approach. New York: Praeger Publishers.*
19. *Khan, Tariq; Jam, Farooq; Akbar, Aisha; Khan, Mohammad; Hijazi, Syed (2011) «Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan». International Journal of Business and Management. Vol. 6. No. 4.*
20. *Leung, S. M. & Bozionelos, N. (2004) . «Five Factor Model Traits and the Prototypical Image of the Effective Leader in the Confucian Culture». Employee Relations. Vol. 26, 62- 71.*

21. *Li Ye, & Long Lirong. (1999) . «A literature Review on job Involvement». Social Psychological Research. Vol. (4) : 57–63.*
22. *Lodahl, T. M. &»Kejner, M. (1965) . »The Definition and Measurement of Job Involvement». Journal of Applied Psychology. Vol. 49 (1) , 24- 33.*
23. *Mansour, Khalid; Nusirat, Fareed (2012) «The Effect of Work- Related Attitudes on the Quality of Service Delivered by Call Centers» international Journal of Applied Research in Business and Management. Vol. 01. No. 01.*
24. *McCrae, R. R. & John, O. (1992) «An Introduction to the Five Factor Model and Applications». Journal of personality. Vol. 60 (2) , 174- 214*
25. *McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1982) . «Self- Concept and the Stability of Personality: Cross- sectional Comparison of Self Reports and Ratings». Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 43, 1282- 1292.*
26. *McCrae, R. R. & Costa, P. T. Jr. (1994) . «The Stability of Personality: Observations and Evaluations. Current Directions». Psychological Science. Vol. 3 (6) , 173- 175.*
27. *McCrae, R. R & John, O. (1992) . «An Introduction to the Five- Factor Model and its Applications». Journal of Personality. Vol. 60 (2) , 174- 214.*
28. *McCrae, R. R. , & Costa, P. T. , Jr. (1996) . «Toward a New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts for the Five- Factor Model». In J. S. Wiggins (Ed.) , The Five- Factor Model of personality: Theoretical perspectives (pp. 51– 87) . New York: Guilford Press.*
29. *McCrae, R. R. , & Sutin, A. R. (2007) . «New Frontiers for the Five- Factor Model: A Preview of the Sutin CV 4 literature». Personality and Social Psychology Compass. Vol. 1, 423- 440.*
30. *Munap, Rudzi; Izwan, Mohd; Rais, Ahmad; Mokhtar, Badrillah; and Hazrul Yusof, Syed (2013) . Personality and Organizational Citizenship Behavior in Hotel Industry: A Relationship Study. Proceedings of the International Conference on Management. Leadership and Governance- ICMLG 2013, Bangkok University*
31. *Neuman,G. A. ,&Wright,J. (1999) . Teameffectiveness: Beyondskillsandc ognitiveability. Journal of Applied Psychology. Vol. 84, 376- 389.*
32. *O'Connor, T. G. , Heron, J. , Golding, J. , et al (2002) . "Maternal Antenatal Anxiety and Children's Behavioral/ Emotional Problems at 4 Years. Report from the Avon Longitudinal Study of Parents and Children". British Journal of Psychiatry. Vol. 180, 502- 508.*

33. *Paullay, I. , Alliger, G. , & Stone- Romero, E. (1994) . «Construct Validation of two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality». Journal of Applied Psychology. Vol. 79, 224- 228.*

34. *Robbins, R. and Judge, T. (2009) . Power and Politics Organizational Behavior, (12th ed.) . Pearson Prentice Hall, USA.*

35. *Roccas, S. , Sagiv, L. , Schwartz, S. H. , & Knafo, A. (2002) . «The Big Five Personality Factors and Personal Values». Personality and Social Psychology Bulletin. Vol. 28, 789- 801.*

36. *Rychman, R. (1982) . Theories of Personality, (2nd edition) . Brooks-Cole, Monterey, CA.*

37. *Srivastava, S. (2008) . Measuring the big five personality factors. Retrieved May 21rd, 2013, from http:// www. uoregon. edu/ ~sanjay/ bigfive. html*

38. *Yahaya, Noordin; Azizi, Yahaya; Aslan, Mohammad; Ismail, Jasim;, Shariff, Zainudin (2011) . «Relationship between Leadership Personality Types and Sources of Power and Leadership Styles Among Managers». African Journal of Business Management. Vol. 5 (22) , pp. 9635- 9648, 30.*

39. *Univar, Tahir; (2006) , «An Integrative Model of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior» an unpublished Doctorate dissertation submitted to the College of Business Administration, Middle East Technical University, Turkey*